

PATVIRTINTA
Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo
departamento prie Vidaus reikalų
ministerijos direktoriaus
įsakymu Nr. 1-697 /2023 (1.4 E)

**PRIEŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTO
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS IR JAM PAVALDŽIŲ STATUTINIŲ ĮSTAIGŲ
VIDAUS TARNYBOS SISTEMOS PAREIGŪNŲ
DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Departamentas) ir jam pavaldžių statutinių įstaigų vidaus tarnybos sistemos pareigūnų (toliau – pareigūnai) darbo apmokėjimo sistema (toliau – pareigūnų darbo apmokėjimo sistema) nustato principus, kriterijus, pagal kuriuos formuojama pareigūnų pareigybių struktūra ir pareiginės algos koeficientų intervalai, priemokų ir skatinimo skyrimo tvarka, priemokų dydžiai, apdovanojimo skyrimo tvarka, pareiginės algos koeficiento pakeitimo sąlygos ir tvarka, pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarka, mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą tvarka, darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarka.

2. Pareigūnų darbo apmokėjimo sistema parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statutu (toliau – Statutas).

3. Darbo apmokėjimo sistemoje vartojamos sąvokos atitinka Statuto sąvokas.

4. Pareigūnų darbo apmokėjimo sistema apima:

4.1. darbo apmokėjimo principus;

4.2. Departamente ir jam pavaldžiose statutinėse įstaigose – Bendrajame pagalbos centre ir Ugniagesių gelbėtojų mokykloje taikomą pareigūnų pareigybių (toliau – pareigybės) grupavimo į pareigybių lygius būdą (-us);

4.3. pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus bei jų aprašymą;

4.4. pareigybių struktūrą;

4.5. pareiginių algų koeficientų intervalus;

4.6. priemokų, skatinimo ir apdovanojimo skyrimo tvarką;

4.7. pareiginės algos nustatymo, atlikus tarnybinės veiklos vertinimą, tvarką;

4.8. mokėjimo už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą tvarką, nukrypimo nuo normalių darbo sąlygų apmokėjimą;

4.9. pareigūnų darbo apmokėjimo sistemos peržiūrėjimo bei keitimo tvarką.

5. Pareigūnų darbo apmokėjimo sistema nustatyta vadovaujantis aiškumo ir finansinės drausmės, teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo santykių teisių gynybos, darbo santykių stabilumo, teisingo mokėjimo už darbą, vienodo atlygio už tokį patį ir vienodos vertės darbą, darbuotojų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių), santuokinės ir šeiminių padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su pareigūnų dalykinėmis savybėmis, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų, skaidrumo ir viešumo principais.

II SKYRIUS

PAREIGYBIŲ STRUKTŪROS KŪRIMAS IR PAREIGYBIŲ GRUPAVIMAS Į LYGIUS

6. Siekiant sukurti darbo apmokėjimo sistemą pareigybių struktūra kuriama pareigybes grupuojant į pareigybių grupes ir lygius vidinio palyginimo tarpusavyje būdu pagal aiškiai suvokiamus, t. y. ganėtinai akivaizdžius, skirtumus ir bendrumus ir 11 punkte nurodytus kriterijus.

7. Pareigybių grupavimas į pareigybių grupes ir lygius nuo žemiausio iki aukščiausio atspindi sąlyginį kiekvienos pareigybės indėlį įstaigos vertės kūrimo grandinėje, t. y. vaidmenį realizuojant įstaigos misiją ir veiklos tikslus.

8. Pareigybių grupių aibėje aukščiausiam pareigybių lygiui priskiriama įstaigos vadovo pareigybė, o žemiausiam – pati paprasčiausia savo darbo turiniu pareigybė.

9. Departamento ir jam pavaldžių statutinių įstaigų pareigūnų pareigybių struktūra įtvirtinta pareigūnų darbo apmokėjimo sistemos 1, 2 ir 3 prieduose, peržiūrima ir atnaujinama dėl struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pokyčių (visiškai keičiasi arba deleguojamos naujos funkcijos) arba kai steigiamos naujos pareigybės, kurių analogų nėra Departamente ir jam pavaldžiose statutinėse įstaigose.

10. Pareigybėms grupuoti į lygius sudaroma darbo apmokėjimo sistemos nustatymo grupė (toliau – darbo grupė). Į darbo grupę įtraukiami padalinių vadovai, žmogiškųjų išteklių valdymo sritį kuruojantys asmenys bei kiti visą Departamento ir jam pavaldžių įstaigų veiklą išmanantys asmenys, taip pat į darbo grupę įtraukiami ir pareigūnus atstovaujantys asmenys.

III SKYRIUS

PAREIGYBIŲ LYGINIMO IR PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTO DYDŽIO NUSTATYMO KRITERIJAI

11. Lyginant pareigybes ir nustatant pareigybių didžiausius pareiginės algos koeficientų dydžius, viršijančius Statuto priede nustatytus pareiginės algos minimalius koeficientus, taikomi šie kriterijai:

11.1. veiklos sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis gebėjimą atlikti tam tikro sudėtingumo (lygio, apimties) užduotis;

11.2. atsakomybės lygio – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės faktinį atsakomybės lygį už laukiamą rezultatą;

11.3. atsakomybės už žmones – kriterijus, apibrėžiantis atsakomybę už žmones (t. y. neturi pavaldinių, kuruoja, konsultuoja kolegas, vadovauja stambiam padaliniui);

11.4. pareigybės pakeičiamumo – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės kompetencijų specifiškumą, kai specifinės kvalifikacijos ir specifinių kompetencijų reikalingoje pareigybėje gali būti sudėtinga greitai pakeisti darbuotoją, o net laikinai neužimta tokia pareigybė gali turėti neigiamos įtakos įstaigos siekiamiems tikslams;

11.5. darbo patirties – kriterijus, apibrėžiantis pareigybės specifiškumą, kai tinkamai atlikti darbą reikalinga atitinkamų profesinių įgūdžių taikymo patirtis;

11.6. žinojimo ir žinių sudėtingumo – kriterijus, apibrėžiantis, ką užimant pareigybę būtina žinoti ir mokėti, kad darbas būtų atliktas sėkmingai (specialybės (profesijos) žinios ir įgūdžiai, kuriuos būtina įgyti per mokymąsi ar praktiką);

11.7. problemų sprendimo – kriterijus, apibrėžiantis savarankiškumo lygį, reikalingą problemoms identifikuoti, analizei ir sprendimui;

11.8. papildomų įgūdžių ar svarbių einamoms pareigoms gebėjimų turėjimas – pareigybei reikalingi papildomi įgūdžiai ar gebėjimai (pvz.: užsienio kalbos mokėjimas, tam tikros kvalifikacijos turėjimas ir pan.);

11.9. bendravimo ir bendradarbiavimo ratas ir pobūdis – kriterijus, apibrėžiantis su koku pašalinių ar kolegų ratu tenka dirbti, t. y. informacijos perdavimas kolegoms, darbas su kintančiomis išorinėmis suinteresuotomis šalimis;

11.10. pareigybės veiklą reglamentuojančių dokumentų, procesų ir procedūrų apibrėžtumo laipsnis – kriterijus, apibrėžiantis darbuotojo veiklai skirtų dokumentų apimtį, t. y. didelę dalį darbo veiklos reglamentuoja vidiniai ir nedidelis skaičius išorinių dokumentų, didžiąją darbo dalį sudaro naujų precedentų ir reglamentų kūrimas neapibrėžtose situacijose;

11.11. savarankiškumas – kriterijus, apibrėžiantis atliekamų darbų struktūrizavimo lygį – nuo pasikartojančių darbų, atliekamų pagal apibrėžtus standartus, iki kūrybinių darbų, reikalaujančių aukšto išsilavinimo, tikslaus vidinės ir išorinės aplinkos ryšių supratimo, pvz. vyrauja neapibrėžtos užduotys, reikia savarankiškai naudotis nuolat atnaujinama informacija iš išorinės aplinkos;

11.12. pareigūno turimas nekarinis laipsnis (toliau – laipsnis);

11.13. kiti kriterijai, leidžiantys nustatyti konkrečios pareigybės vietą pareigybių lygmenų struktūroje.

12. Pareigybė vertinama kaip laisva, t. y. neužimta, atsižvelgiant į pareigybei keliamus reikalavimus bei lūkesčius tinkamam rezultatui. Darbo krūvis nėra pareigybių lyginimo ir pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijus. Darbo krūvio padidėjimas arba sumažėjimas yra išteklių planavimo objektas, į tai neatsižvelgiama grupuojant pareigybes į lygius. Darbo krūvį, viršijantį standartinį darbo laiką, reglamentuoja viršvalandinio darbo apmokėjimo normos. Išskirtinius konkrečios pareigūno darbo rezultatus, tuomet tai tarnybinės veiklos vertinimo, priemonių skyrimo ar skatinimo ir apdovanojimo objektas.

III SKYRIUS

PAREIGINĖS ALGOS NUSTATYMAS IR KOEFICIENTO DIDINIMAS

13. Pareigūnų pareiginė alga nustatoma iš pareigūnų darbo apmokėjimo sistemoje 4, 5 ir 6 prieduose atitinkamos įstaigos pareigybei nustatyto pareiginės algos koeficientų intervalo.

14. Išimtiniais atvejais, kai yra būtinybė ir kai išskirtinių kompetencijų pareigūnų (pvz., pareigybė susijusi su itin siaurų, specifinių kompetencijų, žinių turėjimu) pasiūla darbo rinkoje yra itin ribota, nustatant darbo apmokėjimo sistemą, galimas nukrypimas nuo pareiginės algos koeficiento dydžio nustatymo kriterijų, nusistatytų pareigūnų algų nustatymo taisyklių ir pareigybių grupių hierarchinės struktūros vientisumo. Tokioms pareigybėms nustatomas 40 procentų didesnis pareiginės algos koeficientas nei kitoms to paties lygio pareigybėms.

15. Priimant į pareigas naują pareigūną pareiginė alga nustatoma pagal pareigūnų darbo apmokėjimo sistemoje 4, 5 ir 6 prieduose pareigybei nustatyto pareiginės algos minimalų koeficientą bei atsižvelgiant į turimą tarnybos Lietuvos valstybei stažą gali būti pridodamas pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio koeficientas, nurodytas darbo apmokėjimo sistemos 20 punkte.

16. Pareiginės algos koeficientas nustatomas iš naujo, pasikeitus pareigūno pareiginės algos koeficiento nustatymo kriterijams.

17. Panaikinus Statuto pareigūno sąvokos neatitinkančią pareigūno pareigybę ir su asmeniu, ėjusiu šias pareigas, sudarius darbo sutartį, jei vietoj naikinamos pareigūno pareigybės steigiama darbuotojo, dirbančio pagal darbo sutartį, pareigybę, asmeniui nustatomas jo turėtas koeficientas pridėjus turėtą priedą už tarnybos Lietuvos valstybei stažą. Profesinio darbo patirtis į tokią pareigybę paskirto darbuotojo pareiginės algos koeficiento pokyčiui įtakos turės pasiekus profesinio darbo patirtį viršijančią turėtą tarnybos Lietuvos valstybei stažą.

18. Kitais atvejais priimant į pareigas pareiginė alga nustatoma taip:

18.1. Statuto 55 straipsnio 5–12 dalyse nustatyta tvarka;

18.2. atlikus tarnybinės veiklos vertinimą;

18.3. pasikeitus tarnybos Lietuvos valstybei stažui;

18.4. pradėjus eiti pareigas priskirtas aukštesniam lygiui darbo apmokėjimo sistemoje. Tokiu atveju pareigūnui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant po 0,05 didesnę pareiginės algos koeficientą už pakilimą vienu lygiu aukščiau, tačiau taikant ne didesnę kaip 0,15 pareiginės algos koeficiento pakilimą bei ne mažesnę ir ne didesnę negu tai pareigybei darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas koeficientas;

18.5. pradėjus eiti pareigas priskirtas aukštesnėje pareigybių grupėje darbo apmokėjimo sistemoje. Tokiu atveju pareigūnui nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientas, taikant po 0,12 didesnį pareiginės algos koeficientą už pakilimą viena pakopa aukščiau, tačiau taikant ne didesnį kaip 0,36 pareiginės algos koeficiento pakilimą bei ne mažesnę ir ne didesnę negu tai pareigybei darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas koeficientas;

18.6. pradėjus eiti pareigas priskirtas žemesniam lygiui darbo apmokėjimo sistemoje. Tokiu atveju pareigūnui nustatomas po 0,05 mažesnis pareiginės algos koeficientas už paskyrimą vienu lygiu žemiau, tačiau taikant ne didesnį kaip 0,15 pareiginės algos koeficiento sumažėjimą ir ne mažesnę ir ne didesnę negu tai pareigybei darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas pareiginės algos koeficientas;

18.7. pradėjus eiti pareigas, priskirtas žemesnei pareigybių grupei darbo apmokėjimo sistemoje. Tokiu atveju pareigūnui nustatomas po 0,06 mažesnis pareiginės algos koeficientas už paskyrimą viena pakopa žemiau, tačiau taikant ne didesnį kaip 0,18 pareiginės algos koeficiento sumažėjimą ir ne mažesnę ir ne didesnę negu tai pareigybei darbo apmokėjimo sistemoje nustatytas pareiginės algos koeficientas;

19. 18.2 papunktyje nustatytu atveju įvertinus tarnybinę veiklą kaip viršijančią lūkesčius pareiginės algos koeficientas didinamas nuo 0,06 iki 0,22 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio atsižvelgiant į veiklos rezultatus, įvykdytų užduočių sudėtingumą, apimtis, naudą Departamento ir (ar) struktūrinio padalinio, kuriame pareigūnas atlieka tarnybą, veiklai, pareigūno rodytą aukštą kvalifikaciją atliekant užduotis (visapusiškas informacijos valdymas, efektyvus darbo laiko paskirstymas, racionaliausias būdo / metodo pasirinkimas užduotims atlikti.). Įvertinus tarnybinę veiklą kaip neatitinkančią lūkesčius pareiginės alga nustatoma, taikant ne mažiau kaip 0,06 ir ne daugiau kaip 0,18 mažesnę pareiginės algos koeficientą.

20. 18.3 papunktyje nustatytu atveju kai pareigūno priedas už tarnybos Lietuvos valstybei stažą yra pasiekęs arba viršija 20 procentų jo pareiginės algos dydžio, pareigūno pareiginės algos koeficientas kasmet didinamas nuo 0,77 iki 0,84 procento už kiekviena kitus tarnybos metus. Pareigūno pareiginės algos koeficiento padidinimo dydis procentais D, kuriuo kasmet didinamas pareigūno pareiginės algos koeficientas už kiekviena tarnybos metus, priklauso nuo pareigūno gaunamo priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydžio ir apskaičiuojamas pagal formulę:

$$D = 1 / (1 + PS / 100), \text{ kur:}$$

PS – pareigūno gaunamo priedo už tarnybos Lietuvos valstybei stažą dydis procentais; gautas dydis D apvalinamas iki šimtųjų dalių (iki dviejų skaitmenų po kablelio);

pareigūno pareiginės algos koeficiento padidėjimas P apskaičiuojamas pagal formulę:

$$P = PA * D / 100, \text{ kur:}$$

PA – pareigūnui nustatytas pareiginės algos koeficientas; gautas dydis P apvalinamas iki keturių skaitmenų po kablelio.

IV SKYRIUS PRIEMOKŲ SKYRIMO TVARKA

21. Pareigūnams gali būti skiriamos šios priemokos:

21.1. už darbą, kai raštu pavedama laikinai atlikti ir kito pareigūno funkcijas. Ši priemoka mokama, kai pavaduojama kasmetinių atostogų, laikinojo nedarbingumo, komandiruotės atvejais ilgiau nei 10 darbo dienų iš eilės, skaičiuojant nuo pirmos pavadavimo dienos. Šios priemokos dydis yra 10–50 procentų pareiginės algos dydžio, atsižvelgiant į pavadavimo metu numatomą krūvio didėjimą, atlikti reikalingų darbų skubumą, apimtį ir atsakomybę (darbo apmokėjimo sistemos 7 priedas);

21.2. už papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai atliekamos pareigybės aprašyme nenustatytos funkcijos. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 ir didesnė kaip 50 procentų pareiginės algos;

21.3. už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas atliekant

pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 ir didesnė kaip 50 procentų pareiginės algos;

21.4. už darbą, kai atliekamos ypatingos psichologinės ir fizinės išvermės reikalaujančios užduotys. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 ir didesnė kaip 30 procentų pareiginės algos;

21.5. už darbą, reikalaujantį didelės atsakomybės, kai pavedamoms užduotims atlikti reikalinga ypač aukšta kvalifikacija ir yra laikino pobūdžio. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 ir didesnė kaip 30 procentų pareiginės algos;

21.6. už tarnybą specialiuose padaliniuose ar tam tikrose teritorijose. Ši priemoka negali būti mažesnė kaip 10 ir didesnė kaip 30 procentų pareiginės algos.

22. Departamento ir jam pavaldžių įstaigų pareigūnai, vykdančys specifinę veiklą, yra veikiami kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių, ir specifinės veiklos rizika yra didelė ir toleruotina, kai jie atlieka šiuos gelbėjimo darbus:

22.1. gaisrų gesinimą, žmonių, kurių gyvybei, sveikatai dėl gaisro kilo pavojus ir jie negali savarankiškai palikti grėsmės vietos, turto (taip pat gyvūnų) gelbėjimą;

22.2. gamtinio, techninio įvykio, sukėlusio tiesioginį pavojų žmogaus gyvybei, sveikatai ir turtui, taip pat gyvūnams, likvidavimą, padarinių šalinimą, naudodami gaisrų gesinimo, gelbėjimo ir pagalbinę įrangą;

22.3. nukentėjusiojo (-ių) transporto priemonės (-ių) įvykio metu būklės stabilizavimą, jo (jų) išlaisvinimą, pirmosios pagalbos suteikimą;

22.4. darbus statinių, konstrukcijų ar įrenginių griūties (-čių) metu, kuriais siekiama pasitelkus įrangą išgelbėti žmones, suteikti jiems pirmąją pagalbą;

22.5. skęstančiųjų gelbėjimą, teikiant pagalbą vandenyje;

22.6. darbus, susijusius su jonizuojančiosios spinduliuotės šaltinių, branduolinių medžiagų lokalizavimu įvykio vietoje;

22.7. darbus aukštyje, gylyje, kurių metu būtina gelbėti žmonių gyvybę, sveikatą, naudojant gelbėjimo darbams aukštyje skirtą aukštalipių įrangą;

22.8. pavojingų cheminių medžiagų ir preparatų, patenkančių į aplinką ir keliančių grėsmę žmonių gyvybei, sveikatai, aplinkai lokalizavimą;

22.9. vykdo narų veiklą, kai naudojama nardymo įranga, įskaitant mokymus ir pratybas.

22.10. Ugniagesių gelbėtojų mokyklos pareigūnai, vykdančys specifinę veiklą, t. y. pirminį arba tęstinį profesinį mokymą pagal formaliojo ir neformaliojo mokymo programas, kompetencijų vertinimą, yra veikiami kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių, ir specifinės veiklos rizika yra didelė ir toleruotina, kai naudodami kvėpavimo organų apsaugos aparatus ir narų įrangą jie vykdo kursantų kontaktinį mokymą atlikti:

22.10.1. gaisrų gesinimą, žmonių, kurių gyvybei, sveikatai dėl gaisro kilo pavojus ir jie negali savarankiškai palikti grėsmės vietos, turto (taip pat gyvūnų) gelbėjimą;

22.10.2. narų veiklą, kai naudojama nardymo įranga.

23. Pareigūnui, kai jis atlieka gelbėjimo darbus, išvardytus 22.1–22.6 ir 22.8 papunkčiuose, mokama 100 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už faktiškai dirbtą laiką nuo išvykimo į įvykio vietą iki baigiamųjų darbų pabaigos. Įvykių, kurie, vadovaujantis Priešgaisrinių gelbėjimo pajėgų išvykčių apskaitos taisyklėmis, patvirtintomis Departamento direktoriaus 2012 m. gruodžio 28 d. įsakymu Nr. 1-406 „Dėl Priešgaisrinių gelbėjimo pajėgų išvykčių apskaitos taisyklių ir Priešgaisrinių gelbėjimo pajėgų išvykties apskaitos kortelės formos patvirtinimo“, klasifikuojami kaip „melagingas pranešimas“, „nepagrįstas iškvietimas“, metu arba jeigu Bendrojo pagalbos centro pareigūnas (darbuotojas), atliekantis operatyvųjį pajėgų valdymą, atšaukia priešgaisrines gelbėjimo pajėgas pakeliui į įvykio vietą, 100 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už faktiškai dirbtą laiką pareigūnui mokama nuo išvykimo į įvykio vietą iki gelbėjimo darbų vadovo nurodymo (leidimo) išvykti iš įvykio vietos arba Bendrojo pagalbos centro pareigūno (darbuotojo), atliekančio operatyvųjį pajėgų valdymą, pranešimo apie priešgaisrinių gelbėjimo pajėgų atšaukimą.

24. Pareigūnui, kai jis atlieka gelbėjimo darbus, nurodytus 22.7 ir 22.9 papunkčiuose, mokama

650 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už faktiškai dirbtą laiką su gelbėjimo darbams aukštyje skirta aukštalipių įranga ar su narų įranga.

25. Pareigūnui, kai jis vykdo kontaktinius mokymus, kompetencijų vertinimus, išvardytus 22.10 papunktyje, mokama 100 procentų pareiginės algos dydžio priemoka už faktiškai dirbtą laiką su kvėpavimo organų apsaugos aparatu ir narų įranga.

26. Skiriamų priemokų, nurodytų darbo apmokėjimo sistemos 21 punkte, suma negali viršyti 80 procentų pareiginės algos.

27. Priemokų dydžius ir mokėjimo terminus kontroliuoja struktūrinio padalinio, kuriame dirba pareigūnas, vadovas.

28. Pasikeitus priemokos mokėjimo aplinkybėms ar pagrindui Departamento direktoriaus, ar Departamentui pavaldžios statutinės įstaigos vadovo įsakymu priemokos dydis bei mokėjimo terminas gali būti patikslintas (sumažintas, padidintas) arba priemokos mokėjimas nutrauktas. Apie darbo sąlygų pasikeitimą, dėl kurių galėtų keistis priemokos dydis, bei apie priemokos skyrimo pagrindo išnykimą struktūrinio padalinio, kuriame dirba pareigūnas, vadovas informuoja Departamento direktorių ar jo įgaliotą asmenį ar pavaldžios statutinės įstaigos vadovą.

29. Pareigūnams, dirbantiems su Europos Sąjungos tarptautinės paramos ir kitų paramos programų finansuojamais projektais, darbo apmokėjimas, priemokos skyrimas, dydžiai ir mokėjimas reglamentuojamas atskiru Departamento direktoriaus tvirtinamu teisės aktu

30. Pareigūnų darbo apmokėjimo sistemos 21 punkte nurodytos priemokos skiriamos pagal struktūrinio padalinio, kuriame dirba pareigūnas, vadovo (jeigu pareigūnas pavaldus Departamento direktoriui ar Departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui – pagal direktoriaus pavaduotojo ar Departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininko pavaduotojo) Departamento direktoriui arba Departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui, Departamentui pavaldžios statutinės įstaigos vadovui parengtą motyvuotą tarnybinį pranešimą, kuriame nurodoma:

30.1. pareigūno, kuriam siūloma mokėti priemoką, vardas, pavardė, pareigos;

30.2. priemokos skyrimo teisinis pagrindas;

30.3. priemokos skyrimo faktinis pagrindas (pareigūno įprastą darbo krūvį viršijančios veiklos ir padidėjusio darbų masto ar kitų sąlygų ar aplinkybių trumpas aprašymas arba raštu suformuluotos konkrečios papildomos užduotys ar pan.);

30.4. siūloma priemokos mokėjimo pradžios ir pabaigos data arba tam tikros sąlygos ar aplinkybės, kurioms atsiradus priemokos mokėjimas pasibaigia;

30.5. siūlomas nustatyti priemokos dydis, nurodomas procentais;

30.6. jei pareigūnas jau gauna priemoką, būtina nurodyti gaunamos priemokos dydį, pagrindą ir laikotarpį.

31. Tarnybinis pranešimas su siūlymu skirti priemoką, išskyrus nurodytą 32 punkte, turi būti suderintas:

31.1. pareigūno, kuriam siūloma skirti priemoką;

31.2. Departamento Darbo užmokesčio skyriaus vedėjo;

31.3. Departamento Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus darbuotojo, atsakingo už padalinio, kuriame dirba pareigūnas, kuriam skiriama priemoka, personalo administravimą;

31.4. Departamento direktoriaus pavaduotojo pagal kuriojamą sritį (taikoma tik Departamento struktūriniais padaliniais).

32. Departamentui pavaldžioje statutinėje įstaigoje tarnybinis pranešimas su siūlymu skirti priemoką turi būti suderintas pareigūno, kuriam siūloma skirti priemoką, ir tos pavaldžios įstaigos finansininko ir personalo darbuotojo.

33. Suderintas tarnybinis pranešimas teikiamas Departamento direktoriui arba Departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui, Departamentui pavaldžios statutinės įstaigos vadovui, kuris rezoliucija pritaria arba nepitaria priemokos skyrimui.

34. Departamento direktoriui arba Departamento teritorinio struktūrinio padalinio viršininkui, Departamentui pavaldžios statutinės įstaigos vadovui pritarus, įsakymo projektą dėl priemokos

skyrimo pagal kompetenciją rengia Departamento Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius arba Departamentui pavaldžios statutinės įstaigos darbuotojas, atsakingas už personalo administravimą.

35. Parengtame įsakymo projekte nurodomas priemokos mokėjimo teisinis ir faktinis pagrindas, dydis procentais ir terminas, kuris yra ne ilgesnis kaip iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos, išskyrus 28 punkte nurodytus atvejus. Įsakymo projektas vizuojamas darbo apmokėjimo sistemos 31.2–31.4 papunkčiuose ir 32 punkte nurodyta tvarka.

36. Pareigūnas su įsakymu dėl priemokos skyrimo supažindinamas pasirašytinai arba Dokumentų bendrosios informacinės sistemos (toliau – DBSIS) priemonėmis.

V SKYRIUS SKATINIMAS IR APDOVANOJIMAS

37. Už nepriekaištingą pareigų atlikimą Departamento ir jam pavaldžių statutinių įstaigų pareigūnai gali būti skatinami šiomis skatinimo priemonėmis:

37.1. padėka;

37.2. iki 2 pareiginių algų dydžio pinigine išmoka už asmeninį išskirtinį indėlį įgyvendinant Departamentui nustatytus tikslus arba už pasiektus rezultatus ir įgyvendintus uždavinius (tačiau ne dažniau kaip du kartus per kalendorinius metus);

37.3. suteikiant iki 5 mokamų papildomų poilsio dienų (tačiau ne daugiau kaip 10 mokamų papildomų poilsio dienų per metus) arba atitinkamai sutrumpinant darbo laiką;

37.4. vienkartinė pinigine išmoka Vyriausybės nustatyta tvarka;

37.5. finansuojant kvalifikacijos tobulinimą ne didesne kaip pareigūno vienos pareiginės algos dydžio suma per metus;

37.6. skiriant 20 proc. pareiginės algos kintamąją dalį trijų mėnesių laikotarpiui;

37.7. vardine dovana;

37.8. apmokant sveikatinimosi paslaugas iki 200 eurų per vienerius metus nuo paskatinimo gavimo dienos;

37.9. valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos pasižymėjimo ženklu „Už garbingą tarnybą“, atitinkamai žyminčiu 15, 20 arba 25 darbo (tarnybos) metus.

38. Įvertinus pareigūno tarnybinę veiklą kaip viršijančią lūkesčius gali būti taikomos 37 punkte numatytas skatinimo priemonės (išskyrus 37.6 ir 37.9 papunkčiuose).

39. Pareigūnams, kurių tarnybinė veikla 3 metus iš eilės įvertinama kaip viršijanti lūkesčius, vieną kartą per 3 metus nustatomas didesnis pareiginės algos koeficientą, išskyrus atvejus, kai pareigūnui nustatytas didžiausias pareiginės algos koeficientas pagal pareigūnų darbo apmokėjimo sistemą.

40. Pareigūnai, turintys galiojančią tarnybinę nuobaudą, neskatinami ir neapdovanojami. Pareigūnai negali būti skatinami ir Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo 23 straipsnio 2, 3 ir 4 dalyse nustatytais atvejais. Pareigūnai negali būti skatinami ir apdovanojami, kai jie yra pripažinti padarę pareigūnų tarnybinės etikos principų pažeidimą, už kurį nebuvo paskirta tarnybinė nuobauda, ir nuo šio pažeidimo paaikšėjimo dienos nėra praėję 6 mėnesiai.

41. Departamento pareigūnai skatinami pagal darbo apmokėjimo sistemos 8 priede nustatytus kriterijus.

42. Gyvenimo jubiliejinių sukakčių proga (30, 40, 50, 60, 70) pareigūnai gali būti skatinami 0,18 pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio išmoka.

43. Skatinant darbo (tarnybos) VPGT metų proga taikomas toks pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio koeficientas: 10 metų – 0,11, 20 metų – 0,17, 30 metų – 0,23, 40 metų – 0,29, 50 metų – 0,35.

44. Jeigu tais pačiais kalendoriniais metais atsiranda du skatinimo pagrindai – gyvenimo jubiliejinės sukakties ir darbo (tarnybos) VPGT proga – pareigūnas skatinamas abejomis progomis.

45. Atsižvelgdamas į pareigūno nuopelnus, nepriekaištingą pareigų atlikimą, tiesioginis vadovas, vadovaudamasis nustatytais kriterijais, parengia motyvuotą tarnybinį prašymą

Departamento direktoriui arba jo įgaliotam asmeniui ar Departamento pavaldžios statutinės įstaigos vadovui ir jame nurodo, dėl kokių priežasčių, kokia proga norima skatinti ir apdovanoti.

46. Tarnybinis prašymas dėl skatinimo suderinamas su tiesioginio vadovo tiesioginiu vadovu.

47. Jei siūloma skatinti 37.2, 37.4, 37.6 darbo apmokėjimo sistemos papunkčiuose nustatytomis priemonėmis Departamente tarnybinis prašymas turi būti papildomai suderintas su Departamento Darbo užmokesčio apskaitos skyriaus vedėju.

48. Jei siūloma skatinti 37.8 darbo apmokėjimo sistemos papunktyje nustatyta skatinimo priemone, Departamente tarnybinis prašymas turi būti papildomai suderintas su Departamento Finansų skyriaus vedėju.

49. Jei siūloma skatinti 37.5 darbo apmokėjimo sistemos papunktyje nustatyta skatinimo priemone, Departamente tarnybinis prašymas turi būti papildomai suderintas su Departamento Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriaus vedėju.

50. Departamentui pavaldžioje statutinėje įstaigoje tarnybinis prašymas 47, 48 ir 49 punktuose nurodytais atvejais turi būti papildomai suderintas su tos pavaldžios įstaigos finansininku ir personalo darbuotoju.

51. Departamento direktoriaus sudarytos ar Departamentui pavaldžių statutinių įstaigų komisijos nagrinėja atvejus, už kuriuos skatinama ar apdovanojama ir teikia siūlymus dėl skatinimo ir apdovanojimo teikimo, išskyrus 37.9 papunktyje, 42 ir 43 punktuose nustatytus atvejus.

52. Įsakymo projektą dėl skatinimo skyrimo pagal kompetenciją rengia Departamento Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius arba Departamentui pavaldžios statutinės įstaigos darbuotojas, atsakingas už personalo administravimą.

53. Pareigūnas su įsakymu dėl skatinimo skyrimo supažindinamas pasirašytinai arba DBSIS priemonėmis.

VI SKYRIUS

MOKĖJIMAS UŽ DARBĄ POILSIO IR ŠVENČIŲ DIENOMIS, NAKTIES IR VIRŠVALANDINĮ DARBĄ, BUDĖJIMĄ, NUKRYPIMĄ NUO NORMALIŲ DARBO SĄLYGŲ

54. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas pareigūno darbo užmokestis.

55. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas pareigūno darbo užmokestis.

56. Už darbą naktį mokamas pusantro pareigūno darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

57. Už viršvalandinį darbą mokamas pusantro pareigūno darbo užmokesčio dydžio užmokestis. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas pareigūno darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – dviejų su puse pareigūno darbo užmokesčio dydžių užmokestis.

58. Pareigūno prašymu darbo poilsio ar švenčių dienomis laikas ar viršvalandinio darbo laikas, padaugintas iš darbo apmokėjimo sistemos 57–60 punktuose nustatyto atitinkamo dydžio, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, jeigu pareigūnas, baigęs darbą, nurodytą darbo apmokėjimo sistemos 57–60 punktuose, per vieną darbo dieną parašo prašymą Departamento direktoriui ar įgaliotam asmeniui dėl papildomo kasmetinių atostogų laiko.

59. Pareigūnai, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams yra vadovaujantys pareigūnai. Tokių pareigūnų sąrašą tvirtina Departamento direktorius. Jiems faktiškai dirbtas laikas poilsio dieną, švenčių dieną, darbas naktį ir viršvalandinis darbas apmokamas darbo apmokėjimo sistemos 57–61 punktuose nustatytas tvarka.

60. Už budėjimą namuose ar iš anksto aptartoje darbo vietovėje laiką, pareigūnui mokama 50 procentų vidutinio jo darbo užmokesčio.

VII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS IR ĮGYVENDINIMAS

61. Iki 2024 m. kovo 1 d. užimtas pareigybes lygmenims priskiria Departamento direktoriaus sudaryta pareigybių priskyrimo lygmenims darbo grupė.

62. 2024 m. sausio 1 d. pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami pareigūno iki 2024 m. sausio 1 d. gautą pareiginės algos ir gauto priedo už laipsnį sumą padalijant iš Lietuvos Respublikos pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo ir asignavimų darbo užmokesčiui perskaičiavimo įstatyme nustatyto pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio. Gautas koeficientas apvalinamas iki šimtųjų dalių pareigūno naudai. Jei skaitmuo po paskutinio skaitmens, iki kurio apvalinama, yra didesnis už 0, prie paskutinio skaitmens pridedamas vienetas. Tais atvejais, kai pareigūnui pagal Statuto pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 4 dalį per vieną mėnesį nuo Statuto pakeitimo įstatymo įsigaliojimo turi būti suteikiamas pareigūno einamas pareigas atitinkantis aukštesnis laipsnis, pareigūno pareiginės algos koeficientas padidinamas 0,01 už kiekvieną aukštesnę pakopos laipsnį.

Jeigu pareigūno perskaičiuotas pareiginės algos koeficientas, įvertinus aukštesnio laipsnio suteikimą, yra mažesnis negu Statuto priede nustatytas mažiausias koeficientas atitinkamai pareigybių grupei, pareigūnui nustatomas mažiausias Statuto priede atitinkamai pareigybių grupei nustatytas pareiginės algos koeficientas.

63. Nuo 2024 m. kovo 1 d. pareigūnų pareiginės algos koeficientai perskaičiuojami pagal pareigūnų darbo apmokėjimo sistemoje nustatytus pareiginės algos koeficientus – jei nustatant ar keičiant pareigūnų darbo apmokėjimo sistemą pareigūnui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas nesiekia jo pareigybių grupei pareigūnų darbo apmokėjimo sistemoje nustatyto mažiausio pareiginės algos koeficiento, tam pareigūnui nustatomas pareigūnų darbo apmokėjimo sistemoje jo pareigybei priskirtas mažiausias pareiginės algos koeficientas.

64. Jei nustatant ar keičiant pareigūnų darbo apmokėjimo sistemą pareigūnui apskaičiuotas pareiginės algos koeficientas viršija tai pareigybių grupei nustatytą didžiausią/mažiausią pareiginės algos koeficientą, darbo apmokėjimo sistemoje tam pareigūnui nustatomas atskiras pareiginės algos koeficientas, kuris gali nesutapti su bendra darbo apmokėjimo sistema, bet atitinkamai negali viršyti Departamento direktoriaus ar pavaldžios statutinės įstaigos viršininko pareiginės algos maksimalaus koeficiento dydžio, apskaičiuoto atsižvelgiant į pareigybei Vyriausybės patvirtintus valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčius.

65. Departamento direktorius, atsižvelgdamas į skirtus valstybės biudžeto asignavimus ir pareigūnų darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, pareigūnams gali nustatyti ne daugiau kaip 0,1 didesnius pareiginės algos koeficientus, tačiau neviršijant pareigūnų darbo apmokėjimo sistemoje tai pareigybei nustatyto didžiausio pareiginės algos koeficiento.

66. Priemokos, premijos, pareiginės algos kintamoji dalis, vienkartinės piniginės išmokos ir materialinės pašalpos skiriamos neviršijant Departamentui ir jam pavaldžioms statutinėms įstaigoms darbo užmokesčiui bei darbdavio socialinei paramai skirtų lėšų.

67. Pasikeitus Departamento ar jam pavaldžių statutinių įstaigų darbo užmokesčio asignavimų dydžiui, priemokų mokėjimas ir jų skyrimo pagrindas pareigūnui gali būti peržiūrimas ir, atsižvelgiant į finansinę būklę, keičiamas.

68. Departamentui pavaldžių statutinių įstaigų vadovų pareiginės algos koeficientų intervalai nustatomi atsižvelgiant į įstaigos dydį, veiklos pobūdį, santykį su pavaldžiais ir nepavaldžiais subjektais, veiklos ir sprendimų galiojimo ribas, vadovaujantis Vyriausybės patvirtintais valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vertinimo kriterijų įverčiais. Departamentui pavaldžių statutinių įstaigų surinktų įverčių sumos pateiktas darbo apmokėjimo sistemos 9 priede.

**PRIŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTO
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS IR JAM PAVALDŽIŲ STATUTINIŲ ĮSTAIGŲ
(VADOVŲ) PAREIGŪNŲ PAREIGYBIŲ LYGMENŲ STRUKTŪRA**

Pareigybės grupė	Pareigybės pavadinimas	Kriterijai	Pareigybės lygis
1	Vyresnysis ugniagesys gelbėtojas	Komandinis darbas, nedirbama su t. aktais, žinios apima daugiau nei vieną veiklos sritį, darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis; atskirais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes, reikalinga kvalifikacija, specializacija	B lygis
	Ugniagesys gelbėtojas	Komandinis darbas, nedirbama su t. aktais, žinios apsiriboja viena veiklos sritimi, atliekamos f-jos techninio pobūdžio, tačiau darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis; atskirais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes, reikalinga kvalifikacija	A lygis
2	Jaunesnysis specialistas	Funkcijų atlikimas dalinai susijęs su tam tikrų nurodymų teikimu. Techninio pobūdžio funkcijos, reikalinga specializacija	C lygis
	Skyrininkas	Vadovavimas nedideliam padaliniui, vykdančiam specialiąsias f-jas. Užduotims atlikti reikalingos tam tikros žinios, kvalifikacija ir aukšta specializacija	B lygis
	Vyriausiasis ugniagesys gelbėtojas	Komandinis darbas, žinios apima daugiau nei vieną veiklos sritį, darbui atlikti reikalingos žinios ir patirtis; atskirais atvejais gali būti reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes, reikalinga kvalifikacija, aukšta specializacija	A lygis
3	Specialistas	Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios ir ar patirtis. Atskirais atvejais gali būti rengiami savarankiški sprendimai. Priskirtos kelios veiklos sritys. Gali būti reikalingas išsilavinimas.	D lygis
	Specialistas	Vadovavimas būdinčiai pamainai, vykdančiai specialiąsias f-jas. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios ir ar patirtis. Atskirais atvejais gali būti rengiami savarankiški sprendimai.	C lygis
	Pamainos vadas	Vadovavimas būdinčiai pamainai, vykdančiai specialiąsias f-jas. Užduotims atlikti reikalingos tam tikros žinios, kvalifikacija ir aukšta specializacija	B lygis
	Inspektorius	Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios, įgūdžiai. Reikalingos specialios žinios.	A lygis
4	Vyresnysis specialistas	Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis įgalina dirbti savarankiškai; dažni atvejai kai reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes bei adaptuoti sprendimus	C lygis
	Vyresnysis specialistas	Vadovavimas būdinčiai pamainai, vykdančiai specialiąsias f-jas. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios ir ar patirtis. Atskirais atvejais gali būti rengiami savarankiški sprendimai.	B lygis
	Vyresnysis inspektorius	Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios, įgūdžiai. Reikalingos specialios žinios. Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Atsakomybė už laukiamą rezultatą.	A lygis
5	Komandos viršininkas	Vadovavimas specializuotam struktūriniam padaliniui	E lygis

		daugiau pareigybių, atsakomybė už padaliniui keliamų tikslų įgyvendinimą	
	Komandos viršininkas	Vadovavimas struktūriniam padaliniui, kuriame yra mažiau kaip 50 pareigybių, atsakomybė už padaliniui keliamų tikslų įgyvendinimą	D lygis
	Tarnybos viršininko pavaduotojas, vyriausiasis specialistas	Gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus, pavadavimas nesant struktūrinio padalinio vadovo	C lygis
	Vyriausiasis specialistas, vyriausiasis tyrėjas	Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Dažnai susiduriama su sudėtingesnių darbinių situacijų sprendimu. Aukštos kompetencijos ir/ar kelių sričių ekspertas, gebantis savarankiškai rengti nesudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus. Būtinai tam tikros srities išsilavinimas. Funkcijų vykdymas centrinėje įstaigoje	B lygis
	Vyriausiasis specialistas	Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Nereikalingas specifinis išsilavinimas. Atsakomybė už laukiamą rezultatą. Funkcijų vykdymas teritoriniame struktūriniame padalinyje	A lygis
6	Tarnybos viršininkas, skyriaus viršininkas	Vadovavimas teritoriniam struktūriniam padaliniui, struktūriniam padaliniui, kuriame yra 60 ir daugiau pareigybių arba funkcijos atliekamos centrinėje įstaigoje	C lygis
	Tarnybos viršininkas	Vadovavimas struktūriniam padaliniui, kuriame yra pareigybių, kurių paskirtis vykdyti valstybinę priešgaisrinę priežiūrą	B lygis
	Tarnybos viršininkas, skyriaus viršininkas	Vadovavimas struktūriniam padaliniui, kuriame nėra pareigybių, kurių paskirtis vykdyti valstybinę priešgaisrinę priežiūrą arba vadovavimas teritorinio struktūrinio padalinio struktūriniam padaliniui	A lygis
7	Pavaldžios statutinės įstaigos viršininko pavaduotojas, Valdybos viršininko pavaduotojas	Aukštos kompetencijos, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus, pavadavimas nesant įstaigos ar valdybos viršininko	B lygis
	Patarėjas	Aukštos kompetencijos ir/ar kelių sričių ekspertas, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus. Patarinėjimas įstaigos vadovui priskirtoje srityje	A lygis
8	Pavaldžios statutinės įstaigos viršininkas, valdybos viršininkas	Vadovavimas statutinei įstaigai ar teritoriniam struktūriniam padaliniui su konkrečia veiklos sritimi, atsakomybė už šios įstaigos tikslų pasiekimą.	B lygis
	Valdybos viršininkas	Vadovavimas Departamento struktūriniam padaliniui su konkrečia veiklos sritimi, funkcijos atliekamos centrinėje įstaigoje	A lygis
9	Direktoriaus pavaduotojas	Aukštos kompetencijos, gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus, atsakomybė už įstaigos tikslų pasiekimą. pavaduoja įstaigos vadovą	Lygis nenustatomas

**BENDROJO PAGALBOS CENTRO PAREIGŪNŲ
PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

Pareigybių grupė	Pareigybių pavadinimai	Kriterijai	Pareigybės lygis
1	Jaunesnysis specialistas	Funkcijų atlikimas dalinai susijęs su tam tikrų nurodymų teikimu. Techninio pobūdžio funkcijos, reikalinga specializacija ir įgūdžiai veikti stresinėje situacijoje ir operatyviai priimti sprendimus kintančioje aplinkoje.	Lygis nenustatomas
2	Specialistas	Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios ir patirtis. Atskirais atvejais pavaduoja vyr. specialistą ir pavadavimo metu vadovauja budinčiai pamainai, gali būti rengiami savarankiški sprendimai. Priskirtos kelios veiklos sritys. Gali būti reikalingas išsilavinimas.	Lygis nenustatomas
3	Vyresnysis specialistas	1.Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos žinios bei patirtis įgalina dirbti savarankiškai; dažni atvejai kai reikalingi savarankiški sprendimai ir gebėjimas lanksčiai reaguoti į pasikeitusias aplinkybes bei adaptuoti sprendimus. 2.Vadovavimas budinčiai pamainai, vykdančiai specialiąsias funkcijas. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios ir ar patirtis. Atskirais atvejais gali būti rengiami savarankiški sprendimai. Užduotims atlikti reikalingos tam tikros žinios, kvalifikacija ir aukšta specializacija.	Lygis nenustatomas
4	Skyriaus viršininko pavaduotojas,	Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Reikalingas specifinis išsilavinimas. Atsakomybė už laukiamą rezultatą. Funkcijų vykdymas teritoriniame struktūriniame padalinyje	B lygis
	Vyriausiasis specialistas	Gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus, pavadavimas nesant struktūrinio padalinio vadovo	A lygis
5	Skyriaus viršininkas	Vadovavimas teritoriniam struktūriniam padaliniui, kuriame yra 60 ir daugiau pareigybių ir atliekamos pagrindinės (specifinės) įstaigai priskirtos funkcijos. Vadovavimas specializuotam struktūriniam padaliniui su konkrečia veiklos sritimi, atsakomybė už padaliniui keliamų tikslų įgyvendinimą	Lygis nenustatomas

**UGNIAGESIŲ GELBĖTOJŲ MOKYKLOS PAREIGŪNŲ
PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA**

Pareigybių grupė	Pareigybių pavadinimai	Kriterijai	Pareigybės lygis
1	Skyrininkas	Techninio pobūdžio funkcijos, reikalinga specializacija ir įgūdžiai veikti stresinėje situacijoje ir operatyviai priimti sprendimus kintančioje aplinkoje.	Lygis nenustatomas
2	Specialistas	Specialios funkcijos. Darbui atlikti reikalingos tam tikros žinios ir patirtis. Gali būti rengiami savarankiški sprendimai. Priskirtos kelios veiklos sritys. Reikalingas išsilavinimas.	Lygis nenustatomas
3	Vyriausiasis specialistas	Darbuotojo veiklą reglamentuoja daug vidinių ir išorinių teisės aktų. Reikalingas specifinis išsilavinimas. Atsakomybė už laukiamą rezultatą Gebantis savarankiškai rengti sudėtingus sprendimus ir/ar teikti siūlymus.	Lygis nenustatomas
4	Skyriaus viršininkas	Vadovavimas struktūriniam padaliniui su konkrečia veiklos sritimi, atsakomybė už padaliniui keliamų tikslų įgyvendinimą	Lygis nenustatomas

**PRIEŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTO
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS IR JAM PAVALDŽIŲ STATUTINIŲ ĮSTAIGŲ
(VADOVŲ) PAREIGŪNŲ PAREIGINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES
KOEFIICIENTŲ LENTELE**

Pareigybės grupė	Pareigybės pavadinimas	Pareigybės lygis	Koef. Min	vidutinis	Koef. Max
1	Vyresnysis ugniagesys gelbėtojas	B lygis	0,7	0,98	1,25
	Ugniagesys gelbėtojas	A lygis	0,65	0,93	1,2
2	Jaunesnysis specialistas	C lygis	0,86	1,1	1,33
	Skyrininkas	B lygis	0,81	1,05	1,28
	Vyriausiasis ugniagesys gelbėtojas	A lygis	0,76	1,01	1,25
3	Specialistas	D lygis	0,97	1,22	1,47
	Specialistas	C lygis	0,94	1,18	1,42
	Pamainos vadas	B lygis	0,91	1,14	1,37
	Inspektorius	A lygis	0,88	1,1	1,32
4	Vyresnysis specialistas	C lygis	1,05	1,31	1,57
	Vyresnysis specialistas	B lygis	1,02	1,27	1,52
	Vyresnysis inspektorius	A lygis	0,99	1,23	1,47
5	Komandos viršininkas	E lygis	1,3	1,52	1,74
	Komandos viršininkas	D lygis	1,25	1,47	1,69
	Tarnybos viršininko pavaduotojas, vyriausiasis specialistas	C lygis	1,2	1,42	1,64
	Vyriausiasis specialistas, vyriausiasis tyrėjas	B lygis	1,15	1,37	1,59
	Vyriausiasis specialistas	A lygis	1,1	1,32	1,54
6	Tarnybos viršininkas, skyriaus viršininkas	C lygis	1,45	1,69	1,93
	Tarnybos viršininkas	B lygis	1,4	1,64	1,87
	Tarnybos viršininkas, skyriaus viršininkas	A lygis	1,35	1,59	1,82
7	Pavaldžios statutinės įstaigos viršininko pavaduotojas, Valdybos viršininko pavaduotojas	B lygis	1,62	1,91	2,2
	Patarėjas	A lygis	1,52	1,84	2,15
8	Pavaldžios statutinės įstaigos viršininkas, valdybos viršininkas	B lygis	1,82	2,14	2,45
	Valdybos viršininkas	A lygis	1,72	2,06	2,4
9	Direktorius pavaduotojas	Lygis nenustatomas	1,92	2,32	2,71

**BENDROJO PAGALBOS CENTRO
PAREIGŪNŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ LENTELĖ**

Pareigybės grupė	Pareigybės pavadinimas	Pareigybės lygis	Koef. Min	vidutinis	Koef. Max
1	Jaunesnysis specialistas	Lygis nenustatomas	0,76	1,01	1,25
2	Specialistas	Lygis nenustatomas	0,88	1,11	1,33
3	Vyresnysis specialistas	Lygis nenustatomas	0,99	1,23	1,47
4	Skyriaus viršininko pavaduotojas	B lygis	1,20	1,40	1,60
	vyriausiasis specialistas	A lygis	1,10	1,30	1,50
5	Skyriaus viršininkas	Lygis nenustatomas	1,35	1,59	1,82

**UGNIAGESIŲ GELBĖTOJŲ MOKYKLOS
PAREIGŪNŲ PAREIGINĖS ALGOS KOEFICIENTŲ LENTELĖ**

Pareigybės grupė	Pareigybės pavadinimas	Pareigybės lygis	Koef. Min	vidutinis	Koef. Max
1	Skyrininkas	Lygis nenustatomas	0,81	1,05	1,28
2	Specialistas	Lygis nenustatomas	0,88	1,11	1,33
3	vyriausiasis specialistas	Lygis nenustatomas	1,10	1,30	1,50
4	Skyriaus viršininkas	Lygis nenustatomas	1,35	1,59	1,82

**PRIŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTO
PRIE VIDAUS REIKALŲ MINISTERIJOS ARBA DEPARTAMENTUI PAVALDŽIOS
STATUTINĖS ĮSTAIGOS**

(padalinio pavadinimas)

(vardas pavardė)

(adresatas)

**TARNYBINIS PRANEŠIMAS
DĖL PRIEMOKOS UŽ PAVADAVIMĄ SKYRIMO**

(data)
(miestas)

Vadovaujantis

- Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 21 straipsniu
- Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 8 straipsniu

prašau skirti _____ procentų pareiginės algos dydžio priemoką už pavadavimą (nurodoma
ką

(priemokos dydis procentais)

ir dėl kokios priežasties pavaduojama)

nuo _____ iki _____, _____ darbo dienų

(terminas bei darbo dienų skaičius)

(padalinys)

(pareigos)

(vardas pavardė)

Pavadavimo metu numatoma vykdyti:

- itin didelės apimties darbai, kurie prisideda prie įstaigos strategijos kūrimo ir įgyvendinimo bei pagrindinių ilgalaikių įstaigos tikslų įgyvendinimo (rekomenduojama priemoka 50 procentų pareiginės algos dydžio)

skubūs, didelės apimties darbai (pvz. susitikimai, mokymų/renginių organizavimas, dokumentų apdorojimas, dokumentų projektų rengimas, sprendimų priėmimas, ir pan.) (rekomenduojama priemoka 30 procentų pareiginės algos dydžio)

pavadavimo metu numatoma atlikti visa apimtimi, tik dalį ir/ar ne visa apimtimi pavaduojamojo asmens funkcijų, darbai nėra skubūs, tačiau reikalaujantys aukštos kvalifikacijos ir/ar darbo patirties, žinių ir gebėjimų toje srityje (pvz. darbas su programomis, asmens duomenimis, didelis kiekis teisės aktų taikymas, dokumentų projektų rengimas, ir pan.) (rekomenduojama priemoka 20 procentų pareiginės algos dydžio priemoka)

pavadavimo metu numatoma atlikti visa apimtimi, tik dalį ir/ar ne visa apimtimi pavaduojamojo asmens funkcijų, kai darbai nėra skubūs, techninio pobūdžio (rekomenduojama priemoka 10 procentų pareiginės algos dydžio)

Aprašomi konkretūs darbai, kurie bus vykdomi pavadavimo metu:

Darbuotojui prašomu laikotarpiu:

yra paskirta priemoka (už ką, laikotarpis, Įsakymo Nr. ir data)

neturi priemokos

(pareigos)

(vardas, pavardė)

**PRIEŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTO PRIE VIDAUS
REIKALŲ MINISTERIJOS IR JAM PAVALDŽIŲ STATUTINIŲ ĮSTAIGŲ
PAREIGŪNŲ SKATINIMO KRITERIJAI**

Eil. Nr.	Kriterijai	Rekomenduojama skatinimo priemonė
1.	Kokybiškas darbuotojo pareigybės aprašyme priskirtų funkcijų, kurios sąlygoja sėkmingą darbo organizavimą, atlikimą ir metų veiklos užduočių tinkamą įgyvendinimą; iniciatyvumas dalyvaujant kolegų komandiniame darbe, aktyvus, inovatyvus, atsakingas darbas novatoriškų idėjų siūlymas ir įgyvendinimas	37.1 37.3 37.5 37.7 37.8
2.	Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento, miesto, respublikos ir tarptautinių, konkursų, sportinių varžybų, viktorinų, projektų ir kitų renginių organizavimas; darbuotojų rengimas konkursams, ir kitiems renginiams ir jų pasiekimai (užimtos prizinės vietos, laureatai) viktorinose, konkursuose, varžybose ir kt. ypatingus įstaigos, asmeninius darbuotojo įvertinimus, apdovanojimus gautus iš pasaulio, Europos, Lietuvos institucijų susijusius su valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos veikla	37.1 37.2 37.3 37.4 37.5 37.7 37.8
3.	Projektų ir /ar programų rengimas ir įgyvendinimas; darbai priešgaisrinėje ir civilinės saugos srityse yra prisidedantys prie PAGD politikos formavimo ir įgyvendinimo	37.1 37.2 37.3 37.6 37.8
4.	Aktyvi praktinė ar teorinė (mokslinė) patirties sklaida (dalykinių/metodinių konferencijų, straipsnių, metodinių priemonių, seminarų, paskaitų organizavimas ir rengimas, dalyvavimas miesto, šalies, tarptautiniuose projektuose, įvairiapusis dalijimasis žiniomis ir patirtimi su kolegomis ir kt.)	37.1 37.5 37.7 37.8
5.	Skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) atlikimas	37.2 37.3 37.4 37.6 37.8
6.	Kiti atlikti su valstybine priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos kokybe susiję reikšmingi darbai, kurie nėra sulyginti su darbuotoju darbo sutartyje, siekiant sutaupyti įstaigai skirtas finansines lėšas ar kt.	37.1 37.2 37.3 37.7 37.8
7.	Teigiama gyventojų/paslaugų gavėjų nuomonė, atsiliepimai	37.1 37.7
8.	Savanorystės idėjų sklaida, dalyvavimas savanoriškoje veikloje; už lojalumą, iniciatyvumą, geranorišką veiklą įgyvendinimą darbovietėje	37.1 37.3 37.7 37.8

9.	Dalyvavimas savivaldybės, šalies visuomeninėje, eksperimentinėje ir/ar mokslo tiriamojoje veikloje (draugijų veikla, asociacijos, ekspertų komisijos, konferencijos, konsultacijos, straipsniai leidiniuose, periodinėje spaudoje ir kt.)	37.1 37.3 37.7 37.8
10.	Už drąsą ir pasiaukojimą gelbėjant žmonių gyvybę ar turtą; Pasižymėjimas (ryžtingumas, drąsa, operatyvumas, organizuotumas) atliekant tiesiogines funkcijas;	37.2 37.3 37.4 37.6 37.8
11.	Už ilgametį darbą išdirbus toje darbovietėje ne mažiau kaip 20 metų ir nutraukiant darbo santykius;	37.7
12.	Igijus teisę į senatvės pensiją ir paliekant valstybinę priešgaisrinę gelbėjimo tarnybą;	37.4 37.7
13.	Gyvenimo jubiliejų sukakties proga (30 ,40,50, 60, 70 metų);	37.2
14.	10, 20, 30, 40, 50 tarnybos ar darbo Valstybinėje priešgaisrinėje gelbėjimo tarnyboje metų proga;	37.2
15.	15, 20, 25 tarnybos ar darbo Valstybinėje priešgaisrinėje gelbėjimo tarnyboje metų proga;	37.9

**PRIŠGAISRINĖS APSAUGOS IR GELBĖJIMO DEPARTAMENTUI PRIE VIDAUS
REIKALŲ MINISTERIJOS PAVALDŽIŲ ĮSTAIGŲ SURINKTŲ ĮVERČIŲ SUMOS (BALŲ
SKAIČIUS)**

Eil. Nr.	Pavaldi įstaiga	Pavaldžios įstaigos įvertinimas (balais)
1.	Bendrasis pagalbos centras	9
2.	Ugniagesių gelbėtojų mokykla	9